



V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES.

Visto el texto del V Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (Código de Convenio nº 9911445), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2009, de una parte por la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sector Estatal de Carretera de CC.OO.-FSC en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de agosto de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES.

Título preliminar.

Capítulo primero.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y por parte social, la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y el Sector Estatal de Carretera CC.OO.-FSC (CC.OO.), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, obligando a las empresas y

trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

A tal efecto, y en el ámbito al que el presente Convenio afecta, sustituye en su integridad a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera y a cualquier acuerdo, pacto o Convenio de cualquier rango normativo que para el mismo ámbito hubiera sido acordado para prorrogar la vigencia de aquélla.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

En virtud del presente Convenio, la estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio General del Sector de Aparcamientos y Garajes: Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo, sustituye a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971, para el sector de empresas de aparcamientos y garajes y su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

2. Convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma: Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar en cada provincia o Comunidad Autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito nacional que se puedan producir durante la vigencia de este Convenio General.

Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

- a) La aplicación concreta en su ámbito de acuerdos interconfederales.
- b) El establecimiento de las bandas salariales.
- c) Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

3. Convenios colectivos de empresas: Respecto a los mismos el presente Convenio colectivo tendrá el carácter de norma suplementaria excepto en aquellas materias en que se acuerde su complementariedad.

Artículo 4. Cobertura negocial.

Con los Convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura



de la negociación colectiva territorial en el ámbito del Convenio.

Artículo 5. Concurrencia de Convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre Convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

Artículo 6. Principio de jerarquía.

La concurrencia entre Convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio General en relación con esta materia.

Artículo 7. Principio de seguridad.

Los Convenios de ámbito inferior a este estatal que estén en vigor en el momento de la firma del presente, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes intervinientes legitimadas en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de superior ámbito.

Artículo 8. Principio de coherencia.

No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los Convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Principio de territorialidad.

Será de aplicación el Convenio provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

Artículo 10. Principio de Igualdad.

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Artículo 11. Principio de complementariedad.

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este





Convenio General respecto de los de ámbito inferior.

Artículo 12. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera. Sin perjuicio del derecho que al amparo del artículo 84 párrafo segundo del Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, tienen los convenios de ámbito superior al de la empresa, se reservan en la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

Condiciones generales de ingreso en las empresas.

Modalidades de contratación de los trabajadores.

Períodos de prueba.

Clasificación y categorías profesionales.

Normas mínimas sobre movilidad geográfica.

Faltas y sanciones.

Salud laboral y prevención de riesgos profesionales.

Segunda. En la negociación de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, serán materias específicas de la negociación colectiva:

El contenido obligacional de los Convenios.

La concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior.

Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.

Vacaciones anuales.

Licencias y permisos.

Cualesquiera otras materias no reguladas por los Convenios de ámbito superior.

Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los Convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.



Artículo 13. Reserva material del nivel estatal.

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 11, regla primera, del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito, con la excepción de los Convenios colectivos de empresa. No obstante lo anterior los convenios superiores al de empresa podrán abordar las materias reservadas siempre que el convenio en su conjunto mejore las condiciones aquí pactadas.

Artículo 14. Ámbito funcional.

El presente Convenio General es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la explotación de garajes y aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad.

Artículo 15. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para los trabajadores que presten sus servicios en las mismas.

Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Artículo 16. Ámbito territorial.

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Ámbito material.

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, sustituyendo íntegramente en los mismos a la Ordenanza Laboral para las empresas de Transportes por Carretera, de 20 de marzo de 1971, y los acuerdos, pactos y Convenios de cualquier nivel que la hubieran prorrogado.

2. Comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito





general estatal previstas en el artículo 11 del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.º

Artículo 18. Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 20.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

No obstante lo anterior, los salarios de garantía establecidos en el artículo 58 del presente convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el 1º de enero del año 2009.

Artículo 19. Revisión salarial.

Sin necesidad de previa denuncia, los salarios mínimos de garantía del artículo 58 se revisarán en la siguiente forma:

Para cada uno de los años de 2010 a 2012, ambos inclusive, los salarios mínimos de garantía establecidos en el artículo 58 del presente convenio se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de cada uno de los citados años, en el IPC real del año anterior más el 1%.

Se garantiza el incremento mínimo anual del 1%, de suerte que si el IPC de alguno de los años de referencia fuere negativo, se considerará que es cero a estos efectos.

Los salarios revisados y los atrasos, si los hubiere, se abonarán dentro del primer trimestre de cada uno de los años de vigencia.

Artículo 20. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

1. La revisión del Convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a los efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior.

4. De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará por la tácita por períodos

anuales. En tal caso los salarios mínimos de garantía incluidos en el presente convenio se revisarán anualmente de acuerdo con el IPC real del año anterior en cada caso.

Artículo 21. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

Artículo 22. Vinculación a la totalidad.

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

2. En los Convenios colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en este Convenio se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

Artículo 23. Comisión mixta paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes sindicales y cuatro por la organización empresarial firmantes del mismo.

En el acto de su constitución, la Comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión que, adoptará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de dos tercios de cada una de las partes, habrá de reunirse, al menos, una vez al semestre.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:



1.ª La interpretación del Acuerdo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2.ª Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días naturales, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este acuerdo.

3.ª Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

4.ª La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

5.ª Esta Comisión será la encargada de emitir los informes solicitados por los organismos e instituciones con competencia para ello, y en especial los mencionados en el Real Decreto 718/05 de 20 de junio (BOE 2 de julio).

6.ª Elaboración de estudios e informes que permitan a las partes firmantes la consecución de un acuerdo para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones.

7.ª Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

8.ª Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente acuerdo.

El domicilio de la Comisión queda constituido, a todos los efectos, en la sede de ASESGA, plaza de Santo Domingo, 1, 1.º A, 28013 Madrid.

Artículo 24. Adhesión al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Cuando la Comisión mixta paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Inter-confederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), acuerdo y Reglamento que las

partes dan por ratificado.

Título primero. De la relación laboral.

Capítulo I. Condiciones de ingreso.

Artículo 25. Condiciones generales de ingreso del personal.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de las empresas, de acuerdo con las normas del presente Convenio colectivo General.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, procurando que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Artículo 26. Período de prueba.

A todas las personas que les sea de aplicación el presente Convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber pactado con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico, seis meses.

Personal administrativo y de explotación, tres meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 27. Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse

por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos/as en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

Artículo 28. Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio colectivo General se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo General y en aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que desee novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Capítulo II. Tipos de contratos de trabajo.

Artículo 29. Contratos formativos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo:

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario o de

formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

a.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar un máximo de 2 prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses y sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años o 4 años para el caso de trabajadores/as con discapacidad.

a.3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 por ciento del establecido en Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y el 75 por ciento en el segundo, sin que en ningún caso el importe resultante sea inferior al salario mínimo de garantía correspondiente a su Nivel, según lo establecido en el artículo 56 de este Convenio colectivo General, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del grupo profesional superior y técnico, del administrativo e informático, salvo para las categorías profesionales de ordenanza, telefonista, auxiliar y aspirante administrativo, y del de explotación, para las categorías profesionales de encargado y oficial de mantenimiento.

b) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b.1) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con personas desempleadas que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. Esta limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con:

Personas con discapacidad.



Con personas desempleadas que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo General, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador/a acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio colectivo.

El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b.4) De acuerdo con la naturaleza del contrato de formación, se estima que determinadas categorías profesionales no son susceptibles de ser objeto de esta modalidad contractual, por la prácticamente nula formación profesional teórica que requieren dichas funciones y por el mínimo adiestramiento que comportan tales cometidos.

Así, sólo se podrán concertar contratos de formación para las siguientes categorías profesionales: aspirante administrativo, agente de aparcamiento, cajero/taquillera y ayudante de mantenimiento.

b.5) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85 por ciento de la jornada máxima prevista en Convenio colectivo, no podrá ser inferior al 85 por ciento del salario mínimo de garantía de este Convenio colectivo, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios.

Artículo 30. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta



para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquél cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata, así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

En el caso que la empresa y el trabajador pacten hacer horas complementarias en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto habrá de fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15% de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

Artículo 31. Contratos de duración determinada.

1. Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijos/as.

No es de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

2. Contratos de duración determinada:

a) El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse



los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

a.3) En ámbitos negociales inferiores podrán establecerse criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

b.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

c) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros.

c.2) A través de esta modalidad contractual, y aunque sea en un sólo contrato de esta tipología, podrá emplearse a un trabajador/a para que realice uno o varios servicios detallados, en uno o varios establecimientos, siempre que estén ubicados en la misma ciudad y su duración no exceda de tres años.

d) Contrato para el fomento de la contratación indefinida, de conformidad con las disposiciones que se dictan para facilitar la contratación estable de trabajadores/as desempleados/as, acordes con las facultades que confiere al Gobierno el artículo 17.3 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III. Subrogación del Personal.



Artículo 32. Definición y supuestos.

Definición: Mediante el presente artículo se regula la subrogación del personal entre las empresas del sector afectadas por este Convenio.

Se regula pues, en el presente convenio, la subrogación como modalidad convencional, por lo que se entiende de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores en los supuestos contemplados.

Las partes signatarias firman el presente convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores del sector, para lo cual se establece en el presente artículo un mecanismo de subrogación empresarial por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, a través de contrata, de tal forma que el personal de la empresa cedente de la actividad, pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que en el mismo se establecen.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten en los siguientes supuestos:

Supuestos: Finalización, pérdida, rescisión, rescate o reversión de una contrata, y cualquier otra figura o modalidad así como división o agrupación de contratas, referidos siempre a un centro concreto de trabajo, que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas para llevar a cabo cualquiera de las actividades contempladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Carácter: De aplicación y aceptación obligatoria para empresas y trabajadores.

Artículo 33. Personal afectado.

1. Todos los trabajadores/as de plantilla en activo, que realicen su trabajo en un centro de trabajo de la contrata afectado por cualquiera de los supuestos anteriormente descritos y que tengan una antigüedad mínima de seis últimos meses anteriores a la fecha de la 1ª Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

En las empresas que cuenten con un sólo centro de trabajo en la provincia, la antigüedad mínima será de cuatro meses.

2. Trabajadores/as, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima

de los seis últimos meses anteriores a la 1ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

Al igual que en el apartado precedente, la antigüedad mínima se reduce a cuatro meses para los trabajadores de empresas con un sólo centro de trabajo en la provincia.

3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno/a de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el presente artículo y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Quienes no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, percibirán en la liquidación que practique la empresa saliente lo que les corresponda por tal concepto, asumiendo la nueva adjudicataria sólo la parte de vacaciones que devenguen en ésta.

Derechos ad personam. La nueva empresa o contrata que sustituya en la actividad, o bien el titular de la instalación que rescata, en ambos casos, tanto si es de forma total como parcial, estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de todo el personal afectado garantizando todos los derechos adquiridos de carácter salarial y personal, que estén debidamente acreditados a través de convenio colectivo, acuerdo o pacto.

Al objeto de facilitar la posterior subrogación en los términos del presente convenio, la parte empresarial solicitará ante las Administraciones u Otros Organismos públicos o privados oportunos, que los pliegos de condiciones incluyan la información referida al establecimiento y servicio objeto del concurso, que contenga, como mínimo: El número de trabajadores adscritos, las antigüedades y sus salarios, con respeto a la LO 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Artículo 34. Información y comunicación.

La empresa afectada por la pérdida total o parcial de la actividad, una vez identificado el número de trabajadores/as a subrogar, de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos, lo comunicará a cada uno de los trabajadores afectados por la subrogación y a los/las representantes legales del centro de trabajo.

La empresa saliente, deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los doce últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.

Relación del personal afectado, especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, así como de los pactos colectivos o individuales, si existieren.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en un plazo no superior a cinco días hábiles a partir de la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa, entidad pública o privada cesante, y sucesor en la actividad y trabajador/a.

Capítulo IV. Clasificación Profesional.

Artículo 35. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Artículo 36. Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:



- a) Personal superior y técnico, grupos profesionales 6/7 del A.C.V.
- b) Personal administrativo e informático, grupos profesionales 2/3/4/5/6 del A.C.V.
- c) Personal de explotación, grupos profesionales 1/2/3/4/5 del A.C.V.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio General dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Dentro de los grupos profesionales y de su división orgánica y funcional, se ubicarán las comúnmente denominadas categorías profesionales de técnicos, administrativos, empleados, operarios y subalternos.

Artículo 37. Definición del grupo profesional superior y técnico y de sus categorías profesionales.

a) El grupo profesional del personal superior y técnico comprende quienes, en posesión de título superior, de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

a.1) Técnico/a superior. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

a.2) Técnico/a medio. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

a.3) Diplomado/a. Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia



Artículo 38. Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

I.b) El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

I.b.1) Jefe/a de servicios. Es quien, bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

I.b.2) Jefe/a de sección. Es quien, a las órdenes del jefe de servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

I.b.3) Oficial administrativo/a. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la Administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

I.b.4) Auxiliar administrativo/a. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

I.b.5) Aspirante administrativo/a. Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizado trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

I.b.6) Personal de Atención Telefónica. Es quien tiene a su cargo el manejo de una central telefónica, con o sin fax, télex o teletipo, que propicia la comunicación entre los diversos puestos de trabajo de las empresas, entre sí y con el exterior.

Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

I.b.7) Ordenanza. Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar

tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

II.b) El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización.

II.b.1) Analista de proceso de datos. Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

II.b.2) Programador. Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

II.b.3) Operador/a. Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 39. Definición del grupo profesional de explotación y de sus categorías profesionales.

c) El grupo profesional de personal de explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

c.1) Encargado/a. Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes,

cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Deberá verificar diariamente el control de caja y recaudación.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta y cuatro horas.

c.2) Agente de aparcamiento. Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a o personal superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

El control de los accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento.

Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

c.3) Oficial de mantenimiento. Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando dichas tareas él mismo o a través de sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarias como las reparaciones que sean



necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

c.4) Ayudante de mantenimiento. Es quien bajo la directa supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

c.5) Taquillero/a. Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentra adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tiques, vales o abonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos y otras máquinas que la empresa ponga a su servicio y cuida de su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o caja y cajero, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadro de la caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que, en su caso, tenga instalados, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte, de forma inmediata.

c.6) Auxiliar de aparcamiento. Es aquel personal cuya misión consiste en controlar los accesos, las entradas y salidas de vehículos y los dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, así como su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos e interruptores del cuadro de fuerza y alumbrado, de tal modo que mantenga en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación.

Llevará a cabo la limpieza normal de los locales, salvo que tenga unas condiciones laborales diferentes.

Sustituirá en sus ausencias puntuales a los agentes de aparcamiento y taquilleros, atendiendo el teléfono y cobrando los servicios.

c.7) Engrasador-lavacoches. Es aquel personal que tiene como tareas fundamentales el mantenimiento básico y lavado de los vehículos que se le

confíen.

c.8) Trabajador/a en formación. Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional de ayudante de mantenimiento, agente de aparcamiento o taquillera/o.

c.9) Personal de limpieza. Es aquel personal mayor de dieciocho años encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Capítulo V. Organización del trabajo y movilidad.

Artículo 40. Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercerá, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta en los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector ejercitada con arreglo a las Leyes vigentes.

Artículo 41. Rendimientos productivos.

De conformidad con lo previsto en los artículos 5º y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán, consecuentemente, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos, se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Por tanto, el sostener los niveles de empleo adquiridos dependerá del cumplimiento de tales instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción del cliente.

La conducta laboral de los trabajadores tiene la exigencia impuesta de una correcta relación con el cliente y destinatario del servicio, por tanto, se evitará cualquier tipo de conducta o comportamiento que pueda redundar negativamente en la continuidad y satisfacción del cliente.

Artículo 42. Movilidad funcional.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia en

relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitos en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, menos en aquellos casos de adjudicación de trabajos inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución original.

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 43. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, implicará el ascenso automático del trabajador cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas.

Para el caso de que la realización de tareas o funciones superiores lo fueran del Nivel I, para el ascenso automático, el período ininterrumpido de realización de las mismas, será de doce meses.

Quedan exceptuados en todo caso, del ascenso automático, aquellas situaciones coyunturales por sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo, así como las que correspondan a planes individualizados pactados entre empresario y trabajador.

Con independencia de lo anterior, la diferencia salarial correspondiente, si la hubiere, se abonará desde el primer día.

Artículo 44. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores

en la empresa.

Artículo 45. Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 46. Interrupción temporal de actividad.

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus trabajadores, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario-convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

Artículo 47. Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la Dirección de la empresa interese su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad todo ello al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo

40.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los Convenios colectivos de ámbito inferior establecerán los importes correspondientes a las dietas o compensaciones, tanto por viajes como por pernoctar, o por realizar alguna o todas las comidas correspondientes de la jornada fuera del municipio del domicilio habitual del trabajador.

En ambos supuestos y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará salvo mejora en Convenio de ámbito inferior, a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión paritaria arbitrará su sustitución.

Artículo 48. Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Capítulo VI. Promoción laboral y ascensos.

Artículo 49. Ascensos.

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores/as que, en cualquier caso, deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio general, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

- a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.
- b) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.



En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y, de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema. Igualmente se establecerá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/oposición, la composición del Tribunal Evaluador que, sin perjuicio de los miembros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un Delegado/a o representante del personal.

Será facultad de la representación de los trabajadores/as recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva, las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador/a en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores/as a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores/as temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

En igualdad de condiciones de idoneidad, se procurará otorgar preferencia para el ascenso, a las personas de sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, desde la categoría profesional de encargado/a, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Capítulo VII. Conceptos y estructura salarial.



Artículo 50. Conceptos salariales.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 51. Principio de no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Artículo 52. Conceptos no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

Artículo 53. El salario: Su abono y su acreditación.

El salario, salvo que se indique otra cosa por Convenio colectivo de ámbito inferior o por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio colectivo general, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por Convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo,



contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente.

Artículo 54. Estructura del salario.

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerará salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que se deben percibir, en su caso, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus de idiomas, nocturnidad, etc.

De calidad o cantidad de trabajo. Se percibirán, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que se perciben por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad y tendrán la consideración de consolidables.

En materia de absorción y compensación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:

A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5 por ciento sobre el salario base.

A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por ciento sobre el salario base.

A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 por ciento sobre el salario base.

A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 por ciento sobre el salario base.

2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

3. Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo por el complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga su salario base, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todos/as los/as trabajadores/as del sector, que se abonarán a razón de treinta días de sueldo base más antigüedad. Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de marzo (hasta el día 15), julio (hasta el día 15) y diciembre (hasta el día 19), se devengarán en los plazos siguientes:

Paga de marzo. A lo largo del año natural y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año natural anterior.

Paga de julio. Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre. Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

Artículo 57. Horas extraordinarias.

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio colectivo General establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias se abonarán y/o compensarán en la forma en que se acuerde en ámbito inferior.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso, como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta

para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

Artículo 58. Salarios mínimos de garantía.

Se establece, para los ámbitos territoriales en los que no exista Convenio Colectivo, la obligación de abonar como mínimo a los trabajadores a jornada completa y no sometidos a contratos formativos, el salario mínimo de garantía establecido en el presente Convenio para las categorías englobadas en los niveles que se indican:

SMG para el año 2009 (IPC real 2008 + 1%= 1,4% + 1%).

Nivel	Grupo Prof. Sup. y Técnico	Grupo Prof. Administrativo	Grupo Prof. Informático	Grupo Prof. Explotación	Euros/año
I	Téc. Superior.	Jefe de sección.	Analista de proceso de datos.	Encargado.	13.498,52 €
		Jefe de servicio.			
		Jefe de negociado.			
II	Téc. Medio.	Oficial de 1. ^a	Programador.	Aparcador-Jefe de turno.	12.281,44 €
		Oficial de 2. ^a		Oficial de mantenimiento.	
				Agente de aparcto.	
				Oficial de aparcto.	
				Taquillero.	
				Inspector.	
III	Diplomado.	Auxiliar.	Operador.	Ayte. de mantenimiento.	11.175,00 €
		Recepcionista.		Auxiliar aparcto.	
		Telefonista.		Engrasador-lavac.	
		Ordenanza.		Personal limpieza.	
		Aspirante Administrativo.		Trabajador en formación.	

El importe anual del salario de garantía para cada uno de los niveles indicados será distribuido en quince pagos de idéntico importe (doce mensualidades y tres pagas extraordinarias), a abonar proporcionalmente al tiempo trabajado.

Capítulo VIII. Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 59. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo. La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las veinticuatro horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de cuarenta horas semanales efectivas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de la distribución irregular no podrá ser de aplicación a quienes tengan limitada su presencia por razones de salud, con el oportuno certificado médico acreditativo, cuidado de menores de ocho años, embarazo o períodos de lactancia.

Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador/a o puesto de trabajo, en el que constarán la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

En aquellas empresas que por aplicación del calendario laboral se supere el número de horas anuales de trabajo establecidas en Convenio Colectivo, pactarán con la representación de los trabajadores donde exista, o en su defecto directamente con los trabajadores, el exceso, bien como horas extras o en días de descanso compensatorio.

Artículo 60. Descansos.

El personal afectado por este Convenio colectivo disfrutará de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo, dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

Los descansos entre jornada diaria de doce horas y el semanal de dos días o cuarenta y ocho horas, podrán ser computados y acumulados en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales períodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada diaria nunca será inferior a doce horas.

Artículo 61. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, otro de tarde y el de noche, de forma que



determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque de las veintidós horas a las seis horas de la madrugada.

El/la trabajador/a menor de dieciocho años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 62. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en treinta días naturales o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural que se trate.

Se disfrutarán en el transcurso de todo el año, por orden rotativo y de forma continuada, salvo acuerdo entre las partes para fraccionarlas.

En aquellas empresas cuyo funcionamiento lo permita, así como en ámbitos territoriales inferiores al de este Convenio General, las partes podrán establecer, por acuerdo específico entre ellas, la concentración del disfrute del período vacacional entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive.

Igualmente, en ámbitos inferiores al del presente Convenio, podrán las partes acordar normas objetivas que faciliten la distribución de los períodos vacacionales de los trabajadores, basadas fundamentalmente en la vinculación a la empresa, la edad del trabajador o que tenga o no familia a su cargo, en cuyo caso podrá procurarse la coincidencia del período vacacional laboral con el escolar.

La Dirección de las empresas, en méritos de la facultad organizativa del trabajo, propondrá a la representación de los trabajadores o, en su defecto, a éstos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos períodos vacacionales de sus trabajadores. Si durante el período vacacional coincidiera algún festivo oficial, se compensará dicho día con otro suplementario.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada, del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.





Para la determinación del salario real a recibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta el promedio del salario real percibido durante los tres meses anteriores.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente, y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural.

Las vacaciones, una vez comenzado su disfrute, se suspenderán cuando el trabajador cause I.T. que obligue a su hospitalización. Una vez obtenida el alta, los días que resten sin consumir se disfrutarán en el periodo que el trabajador y el empresario acuerden, sin que pueda rebasarse el año natural.

Si con anterioridad al comienzo de las vacaciones ya acordadas, el trabajador inicia un período de I.T. que exija clínicamente su inmovilización, podrá, de común acuerdo con la empresa, suspender el período que coincida con esta situación para fijarlo en otras fechas, siempre que sea dentro del año natural.

Artículo 63. Permisos.

1. Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio Colectivo General, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.

b) Un día por traslado de su domicilio habitual.

c) Durante dos días, o cinco días si el trabajador/a necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento de familiares, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se tendrá idéntico derecho en los casos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de menor de ocho años.

d) Por la boda de un pariente de primer grado, un día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse



dentro de la jornada de trabajo.

g) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador/a, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de ocho años, ascendentes mayores de setenta o con cualquier edad en el caso de minusvalías.

El trabajador/a no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos para someterse a las pruebas determinadas por prescripción facultativa.

h) Dos días por año para realizar trámites de adopción o acogimiento, siempre que estos no se puedan hacer fuera de la jornada laboral.

2. Tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral los/as trabajadores/as, en los siguientes supuestos:

a) Las trabajadoras por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia remunerada del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice en media hora o acumularlo en jornadas completas, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples.

b) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

c) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución entre, al menos, un octavo, y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Las reducciones de jornada y ausencias por motivos familiares contempladas en el apartado 2 de este artículo constituyen un derecho individual de los





trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Su concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los derechos aquí descritos, excepto para el del apartado 1.a).

Artículo 64. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 74 de este Convenio General, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador/a del carné de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias sin retribución.

Capítulo IX. Suspensión y extinción de la relación laboral.

Artículo 65. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, forzosas, o por cuidado de familiares. La excedencia forzosa y la de cuidado de familiares, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, en los términos que se establecen en los siguientes apartados.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

1. La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:





a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

2. La excedencia por cuidado de familiares, previo aviso a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o en más periodos.

El período de excedencia, en estos dos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el



empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

3. La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 66. Suspensión del contrato de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los trabajadores con los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

A) Maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de

suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descunte del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los



mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

B) Suspensión del contrato por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la



suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, ampliables, o los que permita la legislación en cada momento, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el Artículo referente a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con la mayor antelación posible.

Artículo 67. Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las establecidas en la legislación vigente, o por acuerdo entre trabajadores/as de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajado/a, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal Superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.



Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador/a el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador/a de dicha decisión, al menos, con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Despido nulo. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

Artículo 68. Jubilación.

Los trabajadores/as interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el R.D. 1.131/2.002 y el artículo 12,6 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, quien conforme a la normativa de la Seguridad Social vigente en cada momento, pueda acogerse a la jubilación parcial anticipada, podrá hacerlo, siendo obligatorio para la empresa su concesión, siempre que el trabajador/a lo haya comunicado con una antelación no inferior a tres meses al nacimiento del derecho, transcurrido este periodo, sólo podrá acceder a la jubilación parcial mediando acuerdo entre empresa y trabajador. En tales casos, el trabajador/a se obligará a mantener una jornada residual del 15% de la jornada laboral pactada en el convenio colectivo. Salvo acuerdo entre ambas partes la jornada residual a prestar se realizará de forma que el trabajador/a preste la totalidad de la misma que cada año natural le correspondiera hasta cumplir los 65 años, en jornadas laborales completas sucesivas en el período que la empresa y trabajador concierten dentro del mismo año natural.

La empresa se compromete a contratar a un trabajador/a de relevo en los términos previstos en la legislación, al menos por una jornada equivalente a aquella que el jubilado/a parcial deje de prestar.

El trabajador/a que acceda a la jubilación parcial anticipada, habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

El trabajador/a jubilado parcialmente, percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras puedan prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.

En el supuesto de que el trabajador/a falleciera o fuere declarado en Incapacidad Permanente Total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador/a, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto el trabajador/a, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, sólo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.

Los trabajadores/as, de acuerdo con la empresa, podrán acogerse a la jubilación a los 64 años, en los supuestos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 69. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 70. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:



1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 71. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.





4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
10. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.
15. Dormir en horas de servicio.
16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

Artículo 72. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:



1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
8. El abuso de autoridad.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La desobediencia continuada o persistente.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

14. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 73. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

a.1) Amonestación verbal.

a.2) Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

b.1) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

c.1) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

c.2) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta: El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Título segundo. De la formación profesional.

Artículo 74. Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa.

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo General tiene derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado en E.S.O, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores/as afectados por este Convenio colectivo General tendrán derecho:

- a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.
- c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio,

formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Si los trabajadores/as solicitaran, al amparo del artículo 58, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Título tercero. Derechos y garantías de los representantes sindicales y del personal.

Artículo 75. Derechos de carácter general.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador/a a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados/as de personal o miembros de comités de empresa que participen como titulares en las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores/as de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de empresa o Delegado/a de personal, si lo hubiere, o por el trabajador/a del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

La Empresa facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las

condiciones pertinentes para ello, de lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte de la empresa la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de quienes la promueven, a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubieren transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores/as de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 64, los trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 76. Derechos de información y de control de los representantes del personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y a los Delegados/as de personal a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las

instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización T.C.1 y 2 a la Seguridad Social.

b) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.



En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados/as de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 77. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador/a en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad de la cuota.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 78. Garantías de los representantes del personal.

Ningún miembro/a del Comité de empresa ni Delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado/a, el Comité de empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al

resto de trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Título cuarto. Salud y prevención de riesgos laborales.

Artículo 79. Criterios generales.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan, y por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.



En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida del personal afectado.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los/as representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa.

Las empresas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores/as, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los/as representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador/a para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma



especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala: Hasta 49 trabajadores/as: Un Delegado/a de prevención. De 50 a 100 trabajadores/as: Dos delegados/as de prevención. De 101 a 500 trabajadores/as: Tres Delegados/as de prevención. De 501 a 1.000 trabajadores/as: Cuatro Delegados/as de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el Delegado/a de prevención será el Delegado/a de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un Delegado/a de prevención que será elegido/a por y entre los Delegados/as de personal.

Finalmente, el empresario/a viene obligado a informar periódicamente a los/as representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores/as, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados/as de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Artículo 80. Planificación de la Actividad Preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de



Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 81. Recursos para las actividades preventivas.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La empresa designará a un Trabajador para las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de Nivel Básico.

Asimismo, designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores designados se determinará en función del número de trabajadores de la empresa y teniéndose en cuenta los distintos turnos de trabajo. Los/as encargados de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de



emergencia.

Los trabajadores y los encargados de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados, y su nombramiento debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 82. Protección de la maternidad.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo décimo de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismo.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135



del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Título quinto. Otras mejoras.

Artículo 83. Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen dentro de los noventa días siguientes al registro del presente Convenio Colectivo, a constituir un Seguro de Accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos sus empleados afectados por este Convenio Colectivo, asegurando un capital de 30.000 € por trabajador.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el siguiente desglose:

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad.
4. Invalidez total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

Artículo 84. Planes de igualdad.

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en promover medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. Esto supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de salida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establezcan, como medidas de acción positiva.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.



Denunciado el presente Convenio colectivo, en tiempo y forma, por alguna de las partes signatarias y en el caso de superarse los dieciocho meses desde dicha denuncia sin alcanzarse acuerdo alguno, las partes signatarias del Convenio acuerdan someter a un arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (S.I.M.A.) aquellos puntos o cuestiones objeto de la denuncia del Convenio colectivo General. Lo dispuesto por el laudo arbitral se incorporará al texto del Convenio colectivo General, teniendo la misma fuerza de obligar que el acuerdo convencional alcanzado entre las partes.

Disposición transitoria segunda.

En aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en que, por razón de las diversas actividades desarrolladas por las empresas, además de la explotación de aparcamientos, se hayan definido otros grupos y categorías profesionales al margen de las propias o específicas de la actividad de aparcamientos de vehículos, mantendrán su vigencia y, en todo caso, su actualización será objeto de la específica negociación colectiva en el propio ámbito y para tales actividades diferenciadas, exclusivamente.

Disposiciones finales.

Disposición final única.

Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en Convenios colectivos del sector, sea cual sea su ámbito de aplicación, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poderse acoger al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a más tardar, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio colectivo en el Boletín Oficial correspondiente, a la Comisión Paritaria del referido Convenio, así como a la representación de los trabajadores en la empresa, si existiere.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios, en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.

En las empresas de más de 50 trabajadores, informe de auditoría externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del sector deberán estudiar cuantas solicitudes de descuelgue les sean presentadas y para ello tendrán las



atribuciones siguientes:

Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso, los técnicos que ella designe deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

En el supuesto que se requieran por parte de la Comisión Paritaria certificados registrales, informes de censores jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste será sufragado por la empresa peticionaria.

Los miembros de la Comisión Paritaria, así como los técnicos que la pudieren asesorar, están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso como consecuencia de dichos procedimientos.

Las Comisiones Paritarias deberán emitir su resolución en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un arbitraje, según se especifica en el artículo 69 del presente Convenio colectivo General, que en el término máximo de cuarenta y cinco días dictará un laudo.

Tanto la resolución de la solicitud por parte de las Comisiones Paritarias como el laudo arbitral no podrán ser objeto de recurso alguno por parte de la empresa solicitante, y tanto la resolución estimatoria como el citado laudo arbitral serán, desde su notificación, plenamente ejecutivos.

